



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



ANKARA GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR
İL MÜDÜRLÜĞÜ'NDE ÇALIŞAN ANTRENÖRLERİN
DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

Özden Cengiz ŞİMŞEK

SPOR BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Hakan SUNAY

ANKARA

2018

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ANKARA GENÇLİK HİZMETLERİ VE SPOR
İL MÜDÜRLÜĞÜ'NDE ÇALIŞAN ANTRENÖRLERİN
DUYGUSAL ZEKÂ DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

Özden Cengiz ŞİMŞEK

SPOR BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Doç. Dr. Hakan SUNAY

ANKARA

2018

ETİK BEYAN

Ankara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Belirlenmesi ” başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan deneysel çalışma/araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı: Özden Cengiz ŞİMŞEK

Tarih: 25.04.2018

İmza: 

KABUL VE ONAY

Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Özden Cengiz ŞİMŞEK tarafından hazırlanan “Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin Duygusal Zekâ Düzeylerinin Belirlenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile kabul/~~ret~~ edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 24.06.2018

Doç.Dr. Tekin ÇOLAKOĞLU

İmza

Unvanı Adı ve Soyadı

Üniversitesi

Jüri Başkanı

İmza

Doç. Dr. Bülent GÜRBÜZ

İmza

Unvanı Adı ve Soyadı

Üniversitesi

Raportör

Doç. Dr. Hakan SUNAY
(Danışman)
İmza

Unvanı Adı ve Soyadı

Üniversitesi
(Ankara Üniversitesi)
Üye

Tez hakkında alınan jüri kararı, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır.

İmza

Unvanı Adı ve Soyadı

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan	ii
Kabul ve Onay	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
İçindekiler	vi
Önsöz	viii
Simgeler ve Kısaltmalar	ix
Çizelgeler	viii
1.GİRİŞ	1
1.1.Zekâ	1
1.2. Zekâ Modelleri	2
1.2.1. Sosyal Zekâ Modeli	3
1.2.2.Çoklu Zekâ Teorisi	3
1.3.Duygusal Zekâ Kavramı	7
1.3.1 Duygusal Zekâ Teorisi	8
1.3.2. Duygusal Zekâ Modelleri	10
1.3.2.1.Salovey ve Mayer Modeli	10
1.3.2.2.Cooper ve Sawaf Modeli	12
1.3.2.3.Daniel ve Goleman Duygusal Zeka Modeli	14
1.3.2.4.Reuven Bar-on Modeli	16
1.4.Amaç ve Hedefler	18
1.5.Özgünlüğün Belirlenmesi	188
1.6.Problem Cümlesi	19
2. GEREÇ VE YÖNTEM	200
2.1 Araştırma Modeli	200
2.2 Evren ve Örneklem	200
2.3 Veri Toplama Araçları	211
2.3.1.Duygusal Zekâ Ölçeği Kısa Formu	211
2.4 Verilerin Toplanması ve Analizi	23
2.5.Araştırmanın Sınırlılıkları	24
3. BULGULAR	244

4. TARTIŞMA	377
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	423
ÖZET	455
KAYNAKLAR	477
EKLER	512
EK 1 Duygusal Zeka Ölçeği Kısa Formu	523
Ek 2 Etik Kurul	544
EK 3 Çalışma İzin Yazısı	555
EK 4 Özgeçmiş	566



ÖNSÖZ

İlk olarak, çalışma süresince, teknik ve akademik anlamında emeğini ve ilgisini esirgemeyerek çalışmaya değer katan sayın danışmanım Doç. Dr. Hakan SUNAY’a teşekkürlerimi borç bilirim.

Çalışmanın her alanında benden desteklerini esirgemeyen Doç. Dr. Cengiz AKALIN’a

Tez çalışmasının planlanması, yürütülmesi ve raporlandırılmasının her aşamasında bitmek bitmeyen enerjisi ile gösterdiği sonsuz destek ve çabalarından dolayı Doç. Dr. Fatma Neşe ŞAHİN’e

Evliliğim süresince gerek akademik gerekse de hayatımın her alanında bana olan güvenini kaybetmeyen, benden desteğini esirgemeyen her zaman yanımda olan sevgili eşim; Gamze Okur ŞİMŞEK , kızlarım Eylül ve Damla ŞİMŞEK’e , babam İsrail ŞİMŞEK’e , annem Gönül ŞİMŞEK’e teşekkür ederim.

SİMGELER VE KISALTMALAR

DZÖÖ-KF :Duygusal Zeka Özelliği Ölçeği Kısa Formu
GHSİM : Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü

ÇİZELGELER

	Sayfa No
Çizelge 2.1. Duygusal zekâ ölçeği kısa formu değerlendirme tablosu	24
Çizelge 3.1. Duygusal zekâ ölçeği kısa formu güvenirlik analizi	26
Çizelge 3.2. Çalışmaya katılan antrenörlerin demografik özelliklere göre dağılımı	27
Çizelge 3.3. Duygusal zekâ ölçeği kısa formu puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistik değerleri	29
Çizelge 3.4. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının cinsiyet değişkenine göre analizleri	30
Çizelge 3.5. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının yaş değişkenine göre analizleri	31
Çizelge 3.6. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının medeni duruma göre analizleri	32
Çizelge 3.7. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının eğitim durumuna göre analizleri	33
Çizelge 3.8. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının gelir durumu değişkenine göre analizleri	34
Çizelge 3.9. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının mesleki deneyim sürelerine göre analizleri	35
Çizelge 3.10. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının milli takımlarda çalışmış olmaya göre analizleri	37

1.GİRİŞ

1.1.Zekâ

Zekâ ve zekâ ile ilgili kavramların ne olduğu, davranış bilimciler tarafından sürekli olarak araştırılan, farklı bakış açıları ile değerdendirilen ve zekâ konusundaki hala tartışmalara açık olması nedeni ile güncelliğini kaybetmeyen bir konudur. Zekânın tanımlanması çok zor olmasına karşın araştırmacılar tarafından birçok kez farklı yönleri ile tanımlanmıştır. Zekâ en basit anlamı ile bireyin çevresinde gerçekleşen olaylara veya değışimlere uyum sağlayarak tepki verme becerisi olarak tanımlanabilir (Butler, Mcmanus, 1998, 117). Ayrıca geleneksel çerçevede yapılan tanımlara bakıldığında ise zekânın, zihinsel yapılar ve düşünme süreçleri üzerinde daha çok yoğunlaşarak açıklanmaya çalışılmıştır (Plotnik 1989). Diğer bir tanımda ise basit olarak zekâ, objeler arasındaki benzerlikleri ve farklılıkları ayırt edebilme, parçalar ve objeler arasındaki ilişkileri ortaya koyma değerdendirme ve analiz ederek bir sonuca varma yeteneği olarak değerdendirilmektedir (Mayer ve ark. 2001). Wechsler ise zekâyı bireyin yaşadığı çevreyi anlayabilmesi, düşünebilmesi ve güçlüklerle karşı var olan imkânlarını en verimli şekilde kullanabilme becerisi olarak tanımlamıştır (Kline 1991).

Zekâ öğrenme sürecinde anlama, kavrama, ilişkilendirme, bütünleştirme, yorumlama, değerdendirme ve yordama gibi etkinliklere yön veren bilişsel yeterliliklerin ve duygusal özelliklerin anlatımıdır.

Zekâ olgusu kişilerin zihinsel algıları ile ilgili değerlendirilmesine karşın, zekânın birçok farklı boyuta sahip olduğu görülmektedir. Bu birbirinden farklı boyutların her birinde gerçekleşen, anlama, algılama ve değerlendirmedeki farklılıklar neticesinde kişilerin ruhsal ve zihinsel gelişiminde pozitif ya da negatif yönde etkilere neden olmaktadır.

Zekâ birbirinden farklı bir çok tanıma sahip olmasına karşın zekâ ile ilişkili tüm kuramlarda zekânın geliştirilmesi mümkün olan bir potansiyel olduğu ve bu potansiyelin biyolojik temellere dayandığı konusunda hemfikir olduğu görülmektedir. Bu kuramlara göre zekânın kişinin doğuştan gelen ve genetik olarak nesilden nesile aktarılan bir beceri olması ile birlikte merkezi sinir sistemi (MSS) fonksiyonlarını içeren, çevresel kaynaklardan elde edilen deneyim ve benzeri etkenlerle biçimlenen bir yapı olduğu düşünülmektedir (www.tvz.org.tr Şubat 2016).

1.2. Zekâ Modelleri

Zekânın ölçülebilmesi amacı ile 20. yüzyılın başlarında zekâ katsayısı (intelligence quotient=IQ) Fransız psikolog Alfred Binet tarafından bulunmuş ve yaygın olarak kullanılmaya başlanılmıştır. Bu test çocukların zihinsel yaşlarının değerlendirilmesi ve biyolojik yaşları ile ilişkili performans düzeylerinin ölçülmesi amacı ile geliştirilen zekâ testlerine öncülük etmiştir. Bu geliştirilen testler ile yapılan bir çok çalışmada bireylerin hayattaki başarıları ile zekâ katsayıları arasında bir ilişki olduğunu bildirmiş olsa da daha sonra gerçekleştirilen çalışmalarda zekâ katsayısı ile bireylerin hayattaki başarıları arasında bir korelasyon olmadığı tespit edilmiştir(Shelley ve Brown 2004).

1.2.1. Sosyal Zekâ Modeli

Araştırmacılar tarafından zekâ, bilişsel boyutları dışında ilk kez Thorndike tarafından 1930 yılında sosyal zekâ modeli ile değerlendirilmiştir. Sosyal zekâ modeli, zekâ katsayısının kendi kendisine bir zekâ bileşeni olduğu belirtilip soyut ve mekanik zekâdan ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Zekâ ile ilgili çalışmalarına devam eden Thorndike zekânın sosyal, soyut ve mekanik olarak üç farklı bileşen olarak değerlendirilmesi gerektiği bildirmiştir (Başaran 2000). Sosyal zekâ bireyleri insan ilişkileri ile ilgili zekâ boyutu olarak açıklanmaktadır. Sosyal zekâ kavramı bireylerin diğer kişiler ile iyi ilişkiler kurabilmesi ve sürdürebilmesi, diğer insanları anlaması, empati yapabilmesi ve uyum sağlaması gibi yeteneklere ilişkin zekâ boyutunu açıklamak için kullanılmaktadır.

- Soyut zekâ: Bireylerin sözel ve sayısal becerileri tanımlayan zekâ boyutunu açıklamaktadır.
- Mekanik zekâ: Bireylerin duyu organları, zihin ve kasların birlikte çalışmaları ile ilgili yani psiko-motor, becerilerle ilişkilidir. Cihazların, araç ve gereçlerin çalışma mantıklarını anlama ve bunları kullanma becerisi mekanik zekânın ilgi alanına girmektedir.

1.2.2.Çoklu Zekâ Teorisi

İnsan beyni üzerine yaptığı çalışmalar ile bilinen Dr. Howar Gardner, bu çalışmalar sonucunda zekâ kavramına farklı boyutlar kazandırmıştır. Gardner'ın ortaya attığı yeni kurama göre zekâyı 8 farklı tür olarak değerlendirmiştir.

Beynin sağ ve sol bölgelerinin birbirleri ile mükemmel düzeyde koordineli çalışarak birçok farklı işlemi gerçekleştirebildiği belirtmiştir. Bu muhteşem koordinasyon sayesinde çok daha iyi ve kalıcı öğrenmenin gerçekleştiğini ve bu nedenle insan zekâsının zekâ katsayısından çok daha fazla anlam taşıması gerektiğini bildirmiştir. Gardner bu çalışmaları soncunda zekâyı önceki araştırmacılardan çok daha farklı değerlendirerek Çoklu Zekâ Kuramını ortaya çıkarmıştır. Çoklu zekâ kuramının ortaya çıkması zekânın tek yönlü değerlendirilmemesi gerektiği düşüncesini bilim dünyasına kazandırmıştır. Çoklu zekâ kuramı bireylerin matematik spor, edebiyat, tiyatro ve benzeri yeteneklerine göre gruplanmasından oluşmaktaydı. Gardner bir bireyde matematik zekâsı yüksek ve sayısal işlemleri çok iyi gerçekleştirebiliyor iken bir değer bireyin ise spor ya da sanat zekâsının çok yüksek olabileceği gerçeğini ortaya çıkarmıştır.

- Sözel-Dilsel Zekâ (*Linguistic Intelligence*); Hem konuşma hem de yazmada, dili etkin kullanabilmeyi ve öğrenebilmeyi içerir.
 - Hikâyeler anlatır, espriler yapar, olaylar uydurur.
 - Hafızası iyidir.
 - Kelime oyunları yapmayı bilir,
 - Okuma ve yazmayı sever.
- Mantıksal-Matematiksel Zekâ (*Logical Mathematical Intelligence*); Geleneksel Zekâ testleriyle ölçülebilen bir zekâ yeteneğidir.
 - Herhangi bir şeyin nasıl çalıştığını sorgular.
 - Zihinden hızlıca sayısal işlemleri gerçekleştirebilir.
 - Matematik aktivitelerini sever.
 - Strateji içeren oyunları sever.
 - Mantık içeren oyunları ve bulmacaları sever.
 - Üst düzey düşünme yeteneğine sahiptir.

- Uzamsal-Uzaysal Zekâ (*Spatial Intelligence*); Hem büyük hem de küçük görsel alanları fark edebilme yeteneğidir.
 - Objeleri zihinsel olarak gördüğünü söyler.
 - Harita, çizelge ve şemaları rahatlıkla okur.
 - Yaşıtlarına göre daha çok hayal kurar.
 - Kültür ve sanat etkinlikleri hoşuna gider.
 - Görsel gösterimleri sever.
 - Bozyap ve yolunu bul oyunlarını sever.
 - Okurken kelimelerden çok resimlerden öğrenir.
 - Sayfaları dalgınca resimler.
- Bedensel-Kinestetik Zekâ (*Bodily Kinesthetic Intelligence*); Problem çözerken ya da bir ürün ortaya koyarken, vücudunun tamamının veya bir bölümünün kullanılmasını gerektiren zekâ türüdür.
 - Bir veya birden fazla spor branşında başarılı olabilir.
 - Uzun süre sabit bir yerde duramaz hareket etme isteği duyar
 - Bir şeyleri parçalayıp tekrar birleştirmeyi sever.
 - Yeni şeyleri dokunarak hissetmeyi ister.
 - Kendini tiyatroya bir biçimde ifade etmeyi sever.
- Müziksel-Ritmik Zekâ (*Musical Intelligence*); Sözel Zekâ ile paralellik göstererek, beste yapma becerisini, müzik sesini, ritimleri fark edebilme yeteneğidir.
 - Müzikte detoneyi anlar.
 - Melodileri hatırlar.
 - Bir enstrüman çalabilir ya da şarkı söyleyebilir.
 - Harekeleri ve konuşması ritmik bir şekildedir.
 - Çalışırken ritmik tempo tutar.
 - Çevresindeki sesleri ayırt edebilir.
 - Müziğe karşı pozitif tepki verir.

- Okul dışı öğrendiği şarkıları söyler
- Kişisel (içsel) Zekâ (*Intrapersonal Intelligence*); Kişilerin kendi duygularına ulaşabilmeleri yeteneğidir.
 - Bağımsızlık gösterir.
 - Kendisinin güçlü ve güçsüz yönlerini bilir.
 - Kendisini anlayabilir, değerlendirebilir ve yönlendirebilir.
 - Genelde yalnız çalışmayı sever.
 - Özgüveni ve öz bilinci yüksektir.
- Kişiler Arası (Sosyal) Zekâ (*Interpersonal Intelligence*); Diğer bireylerin isteklerini ve niyetlerini anlama ve kavrama becerisidir. Bu zekâ türü, insanların diğer insanlar ile birlikte etkili çalışabilmelerini sağlayan temel bir beceridir.
 - Yaşlıları ile konuşmaktan hoşlanır.
 - Doğal bir lider olarak davranır.
 - Sorunları olan arkadaşlarına yardımcı olmaya çalışır.
 - Kulüp, sosyal etkinlik ve benzeri organizasyonlara katılır.
 - Başka çocuklarla oynamayı sever.
 - Bir veya birden fazla yakın arkadaşı vardır.
 - Diğer insanlara ilgi gösterir.
 - Pratik yaşam tecrübesi vardır
- Doğacı Zekâsı (*Naturalist Intelligence*); İnsanoğlunun çevresinin özelliklerini fark edebilmesi, tanıyabilmesi ve sınıflandırabilmesidir.
 - Doğa ile bütünleşme
 - Doğal bitki örtüsüne duyarlılık gösterme
 - Canlılar ile etkileşim kurma ve onları koruma bilinci taşıma
 - Doğanın tepkilerini anlayabilir ve hassasiyetle karşılar
 - Bitki ve hayvanları tanıma ve onları sınıflama

- Bitki yetiştirme.
- Varoluşçu Zekâ (Existential Intelligence); Fiziksel ve psikolojik yaşamın temel kaderi, yaşamın ve ölümün anlamı, insanın başka bir insanı sevmeye ve bir sanatın tümünde faaliyet gösterme gibi deneyimleri ve var olan özellikleri, kişinin kendi yerini algılamasıdır.
- Ruhsal Zekâ (SQ-Spiritual Intelligence); Kâinata ve yaşama ilişkin ruhani bir anlayıştır.
- Tat Alma ve Koku Alma Zekâsı (Gustatory –Olfactory Intelligence); Tat alma ve koku almadaki duyarlılık ve bunlarla ilgili üretim yapabilme yeteneğidir.
- Dokunma Zekâsı (Touch Intelligence); Dokunarak dünyayı algılayabilme yeteneğidir.

1.3.Duygusal Zekâ Kavramı

Çoklu zekâ kuramı içinde yer alan sosyal ve kişisel zekâ boyutları araştırmacılar tarafından duygusal zekâ olarak değerlendirilmektedir. Duygusal zekâ, bireylerin toplum içinde düzgün ve uyumlu sosyal ilişki kurabilmesi, empati yapabilmesi duygularını kontrol altına alabilmesi, sağlıklı ve mutlu hayat sürebilmesi için gerekli bütün beceriler olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca duygusal zekâ Goleman tarafından bireyin kendisini harekete geçirebilmesi, tersliklere karşın hayatına devam edebilmesi, içgüdülerini kontrol altına alarak ruh halini ayarlayabilmesi, zorluklar ile karşılaştığı durumlarda düşünme becerisini

sürdürebilme empati yapabilme, başkalarını anlayabilme ve olumsuzluklara rağmen umudunu koruyabilme olarak tanımlanmaktadır (Goleman 2002:50).

Duygusal Zekâ, kişilerin kendisini ve empati yaparak çevresindeki bireylerin duygularını anlayıp değerlendirdikten sonra, günlük hayatı içerisinde gerçekleştirilen davranışların entelektüel gelişimi ile birlikte, kendi düşünce yapısını oluşturmasını, hayata bakışını açısını belirlenmesinde rol almaktadır (Çetinkaya ve Alparslan, 2011, s. 365).

1.3.1 Duygusal Zekâ Teorisi

Duygusal zekâ düşüncesi Thorndike tarafından 1920’li yıllarda yaptığı araştırmalar sonucunda ortaya atılmış ilk ve en temel basamak olarak kabul edilmektedir. Thorndike, duygusal zekânın isim babası değildir; fakat duygusal zekânın unsurlarından biri olarak kabul edilen sosyal zekâ kavramı, Thorndike tarafından ortaya atılmıştır. Sosyal zekâ, zekânın sosyal boyutuna yönelik araştırma ve incelemelerin başlangıç noktası kabul edilmektedir. Bireylerin ilişki kurmada ve ilişkilerini yürütmeye başarılı olması diye adlandırılan sosyal zekâ, birçok konuda duygusal zekâyâ benzemekte ve aynı zamanda duygusal zekânın temel yapıtaşlarını oluşturmaktadır. Duygusal zeka ilk kez Mayer ve Salovey tarafından 1990 yılında kendinin ve başkalarının duygularının farkında olma, bu duygular arasında ayırım yapabilme ve bu süreçlerden elde ettiği bilgiler ile kendi davranışlarını ve düşüncelerini yönetmede kullanabilme becerisi olarak tanımlanmıştır (Mayer ve Salovey 1993).

Aslan' a göre ise duygusal zeka bireylerin kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olabilmesi ve bu duygulara göre kendi iş ve özel hayatında etkin olarak kullanabilmesi olarak açıklanmıştır (Aslan 2013).

Duygusal zeka bireylerin duygu ve düşüncelerine ne kadar kontrol altında tutabildiği ve zamanı geldiğinde daha verimli nasıl kullanabileceğini açıklayan bir faktördür(Özdemir, 2006). Duygusal zekası yüksek düzeyde olan bireylerin yani duygusal özelliklerini verimli bir şekilde kullananların, şahsi ve iş hayatlarında daha başarılı oldukları ve işlerini kolaylaştırdıkları görülmektedir (Baltaş 2006).

Duygusal zeka kişilerin kendilerini ve diğer insanları anlamının bir yolu olarak görülmektedir (Baltaş 2006). Dolayısıyla kişilerin duygusal zeka becerileri insan ilişkilerini şekillendirmektedir (Aslan 2009). Günümüzde birçok kurum artık bireysel bilgi, beceri ve başarılarından çok çalışanlarının ekip olarak işbirliği içinde elde ettikleri başarıları önemsemektedirler. Yapılan birçok çalışmada, duygusal zeka düzeyi yüksek olan çalışanlara sahip işletmelerde, kişiler arası ilişkilerin ve iletişimin daha etkin kullanıldığı ekip olma ruhunun geliştirilerek çalışanların performanslarının arttırılabildiği, kurumda çalışma ortamının daha huzurlu ve mutlu hale geldiği bu etkilerin sonucunda ise şirketlerin daha fazla kar ve kazanç elde edebildiği bildirilmektedir (Aslan ve Özata 2006; Özdemir 2012; Uzuner 2012).

1.3.2. Duygusal Zekâ Modelleri

1.3.2.1.Salovey ve Mayer Modeli

Duygusal zekanın tanımlanması, değerlendirilmesi, şekillendirilmesi ve modellendirilmesi yönünden Mayor ve Saloveyin yaptığı çalışmalar ilgili literatürün oluşturulmasında önemli katkılar sağlamıştır. Mayer ve Salovey göre duygusal zeka: kişinin kendisinin ve başkalarının duygularının farkında olma, bu duygular arasında ayırım yapabilme ve bu süreçlerden elde ettiği bilgiler ile kendi davranışlarını ve düşüncelerini yönetmede kullanabilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Mayer ve ark. 2000). Mayor ve Salovey'in oluşturduğu duygusal zeka modeli dört seviyeli olup en eski model olarak literatürde yer almaktadır. Bu dört seviyeli modele göre duygusal zekayı oluşturan parçalardan her biri, diğerleri ile birlikte duygusal zekayı artırıcı nitelikte becerileri taşımaktadır. Mayer ve Salovey yaptıkları tanımlama ile yetenek ve becerileri dörde ayırmışlardır. Bunlar duyguları tanımlama, duyguları kullanma, duyguları anlama, duyguları yönetmedir (Caruso, Mayer ve Salovey 2002:306). Bu dört geniş yetenek sınıfı en düşük, daha moleküler yetenekten daha molar, daha yüksek yeteneğe doğru düzenlenmiştir. En düşük seviye, sanat eseri ya da yüz ifadesini açıklama gibi duyguları değerlendirme ve anlamayı içerir. Sonraki seviye ise zihinsel hayatta temel duygusal becerileri benimsemeyi, birbirine karşı ve diğer duygu düşüncelere karşı duyguları tartmayı ve onlara dikkat etmeyi içerir. Üçüncü seviye duyguları anlamayı ve duygular hakkında muhakemeyi içerir. Dördüncü ve en yüksek seviye ise duyguları düzenleme ve yönlendirmeyi içerir. Örneğin sinirli hissettikten sonra sakin kalabilmeyi ya da başka birisinin endişesini azaltabilme gibi özellikleri içermektedir (Caruso, Mayer ve Salovey 2002:270).

Bu dört temel basamak ayrıca:

- Kişinin duyguları tam ve doğru olarak hissedebilme, anlayabilme ve değerlendirebilme yeteneği,
- Kişinin kendisini ya da diğer insanları kavrayabilmesine yardımcı olacak duygulara sahip olma, ulaşabilme ve üretebilme yeteneği,
- Kişinin, kendi duygularını ve diğer insanların duygularını hissetme, kavrama ve algılama yeteneği,
- Duyguları, duygusal ve entelektüel gelişmeye yöneltici bir güç olarak düzenleyebilme yeteneği olarak sıralanmaktadır (Hallvard ve Hagvet, 2009).

Duygusal zekânın kapsamlı çerçevesi ise Mayer ve Salovey (1997) tarafından aşağıdaki gibi açıklanmıştır (Mayer ve Salovey, 1997, s.87).

Duyguları Düzenleme;

- Yetenek Alanı :
 - Her türlü iyi ya da kötü hislere açık olmak,
 - Hisleri izleme ve yansıtma,
 - Duygusal bir yapıyla bilgi veya yararına bağlı olarak bütünleşme devam ettirme veya ayrılma,
 - Bireyin kendisi veya diğerlerinin duygularını yönetmesi.

Duygusal Enformasyonu Analiz Etme ve Anlama Duygusal Bilgi Üretme

- Yetenek Alanı:
 - Farklı duyguların birbirleri ile olan ilişkilerini anlama,
 - Hislerin nedenlerini ve sonuçlarını algılama,
 - Karmaşık hisleri yorumlama duygusal karmaşalar ve çeşitli his yapıları,
 - Duygular arası geçişleri anlama ve öngörme.

Düşünceyi Kolaylaştıracak Duygular

- Yetenek Alanı

- Bireyin olaylar objeler ve diğer insanlarla ilişkili hislere dayalı düşüncelerini önceliklendirmesi ve yönlendirmesi,
- Hislerle ilgili değerlendirmeyi ve hafızayı kolaylaştıracak güçlü ve etkili duygular üretme ve çağrıştırma,
- Çok yönlü bakış açısı geliştirecek mod geçişlerinden yararlanmak
- Duygusal mod geçişlerine entegre olmak,
- Problem çözme ve yaratıcılığı kolaylaştırmaya uygun duygusal yapılar kurmak.

Duyguları Algılama Değerlendirme ve İfade Etme

- Yetenek Alanı:
 - Bireyin fiziksel ve psikolojik yapıları içinde duygularını tanımlayabilmesi,
 - Diğerlerinin duygularını tanımlayabilme,
 - Duygularını doğru biçimde ifade edebilme ve hislerle ilişkili ihtiyaçlarını ifade edebilme,
 - Hislerin ifadesi/dışavurumunda doğru, yanlış, dürüst veya hilekârlık açısından ayırım yapabilme.

1.3.2.2.Cooper ve Sawaf Modeli

Duygusal zeka ve liderlik ilişkisini Cooper ve Sawaf dört köşe başı diye tanımladıkları modelle açıklamışlardır(Atabek, 1998). Bu modelde duygusal zekayı oluşturan dört köşe taşı kişilerin kendi duyguları öğrenmesi ve anlamasını kapsayan duygusal okuryazarlık, esnekliğini içeren duygusal zindelik, duygusal yönden

gelişimini kapsayan duygusal derinlik ve üretken süreçlerinin farkına varmasında duyguların kullanımı kapsayan duygusal simyadan oluşmaktadır.

Cooper ve Sawaf'ın oluşturduğu duygusal zeka modelinde boyutlar 16 alt beceriden oluşmaktadır. Bu alt boyutlar ise sırasıyla duygusal öğrenme; dürüstlük, enerji, geribildirim ve pratik sezgiden oluşmaktadır. Duygusal zindelik boyutu; öz varlık, güven çemberi yapıcı ve hoşnutsuzluk ve esneklik ve yenilenme de oluşmaktadır. Diğer bir boyut olan duygusal derinlik ise özgün potansiyel, amaç, adanmışlık ve dürüstlükten oluşmaktadır. Son boyut olan duygusal simya ise ;sezgisel akış, düşünsel zaman değişimi, fırsatı öncelemek, ve geleceği oluşturmak alt boyutlarını içermektedir(Cooper ve Sawaf 1997).

- Birinci Köşe Taşı: Duyguları Öğrenmek
 - Duygusal Dürüstlük
 - Duygusal Enerji
 - Duygusal Geribildirim
 - Pratik Sezgi
- İkinci Köşe Taşı Duygusal Zindelik
 - Öz Varlık
 - Güven Çemberi
 - Yapıcı Hoşnutsuzluk
 - Esneklik ve Yenilenme
- Üçüncü Köşe Taşı: Duygusal Derinlik
 - Özgüven Potansiyel ve Amaç
 - Adanmışlık
 - Dürüstlüğü Yaşamak
 - Yetki Olmadan Yetki
- Dördüncü Köşe Taşı: Duygusal Simya
 - Sezgisel Akış
 - Düşüncesel Zaman-Değişimi
 - Fırsatı Sezinlemek
 - Geleceği Yaratmak

1.3.2.3.Daniel ve Goleman Duygusal Zeka Modeli

Duygusal zekâ Goleman tarafından, kişinin kendisini harekete geçirebilme, tersliklere karşın devam edebilme, dürtülerin yani içten gelen geri bildirimlerin kontrol edilmesi, tatmin duygusunun ertelenebilmesi, kişinin ruh durumunu ayarlayabilmesi, zorlukların kişinin düşünme kabiliyetini engellemesine izin vermemesi, empati yapabilmesi ve olumlu düşünerek gelecek için umut beslemesi olarak tanımlanmaktadır. Goleman tarafından geliştirilen bu duygusal zeka modeli, kişinin yeteneklerini kapsayan ve bununla birlikte bireylerin karakteristik özellikleri, motivasyon ve sosyal yetenekleri üzerine odaklanarak karmaşık bir model olarak düşünülebilir(Goleman, 2009, s 70). Goleman bu duygusal zeka modelinde temel olarak Mayer ve Salovey'in duygusal zeka modelinden esinlenmiştir. Bu modelde kişilerin yetenek ve becerilerinin çalışma ve sosyal hayatta ne kadar önemli olduğu vurgulanırken sosyal ve duygusal yeterlilik de ele alınarak beş bileşenli bir model oluşturulmuştur. Bu bileşenler, öz bilinç (bireylerin duygularının farkında olması), özdenetim (bireyin duygularının kontrol edebilmesi), duygudaşlık (kişinin kendisini başkalarının duygu ve düşüncelerini anlayabilmesi), motivasyon (bireyin kendisini motive edebilmesi), ve sosyal becerileri içermektedir(Baltaş 2006). Ayrıca bu beş bileşen Goleman'ın geliştirdiği duygusal zekâ modelinin başlıklarını oluşturmaktadır(Goleman, 2009, s. 73). Bu beş bileşenin toplam 25 adet alt boyutu bulunmakta ve bu boyutlar kendi içinde “kişisel yeterlilik” ve “sosyal yeterlilik” olarak iki ana başlıkta toplanmaktadır. Kişisel yeterlilik ana başlığı altında kişinin kendisini idare etme biçimi belirlenmektedir. Kişisel yeterlilik ana başlığı; öz bilinç, duyguları yönetme ve motivasyonu içermektedir. Diğer ana başlık sosyal yeterlilik ise kişilerin ilişkiler ile başa çıkma yöntemini belirleyen duygusal yeterliliği

kapsamaktadır. Sosyal yeterliliği oluşturan duygusal yeterlilikler ise empati ve sosyal becerilerdir (Goleman, 2009).

Öz bilinç: Bireyin kendisini tanıması diğer bir deyişle oluşan bir duygunun farkına varabilme duygusal zekânın temelidir. Oluşan duyguları sürekli farkında olabilme becerisi, psikolojik öncelleme ve kendini anlama yönünden önemlidir. Bunun aksine, oluşan duyguları farkına varamamak yönetimini zorlaştırmaktadır. Duygularını farkında olan bireyler ise yaşamlarını daha iyi yönetebilmektedirler (Acar 2001).

Özdenetim (Duyguları Yönetebilme): Bu becerisi gelişmiş olan kişiler yaşamda karşılaştıkları olumsuzluklara karşın, kendileri hızlı bir şekilde toparlayabilirken bu becerisi az gelişmiş olan bireylerde ise olumsuzluklara karşı ayağa kalkamamakta ve sürekli huzursuzluk yaşamaktadırlar (Atabek, 1999).

İç Motivasyon (Kendini Harekete Geçirme): Bu özellik kişilerin duygularını hedefleri doğrultusunda toplayabilmesi ve bu hedef için harekete geçebilmesi, kendini kontrol edebilmesi ve üretkenlik için gereklidir. Kişinin olaylar karşısında çaresiz kalmamasını ve yüksek performans sergilemesini sağlamaktadır. Bu özelliğe sahip bireyler, uğraştıkları işlerde daha üretken, etkili ve verimli olabilirler (Aslan ve Özata, 2006).

Başkalarının Duygularını Anlama (Empati): Empati, kişinin kendi duyguları ile birlikte diğer insanların duygularını hissetme anlama, karşındakilerini gereksinim ve kaygılarının farkında olmayı gerektirmektedir. Diğer insanları anlamak demek, onların hislerini, duygularını ve onun yönünden hissetmesi anlaması demektir. Diğer insanları geliştirmenin en iyi yolu o insanların nasıl gelişeceklerini bilmek ve gelişmek için nelere ihtiyaç duyduklarını anlamaktır (Özdemir, 2006)

İlişkileri Yürütebilme (Sosyal Yetenek): Bu özellik, büyük ölçüde diğer insanların duygularını kontrol edebilme yeteneğidir. Bu yetenek bireylerin popüler olmasında, liderlik özelliklerinde, bireyler arası etkinliğin temelinde yatan

etkenlerdendir. Bu yetenekleri gelişmiş kişiler, diğer insanlar ile sorunsuz bir etkileşim kurmaya ve devam ettirmeye dayalı her kulvarda başarılı olur ve güzel bir sosyal yaşam sürerler (Atabek, 1999).

1.3.2.4.Reuven Bar-on Modeli

Duygusal zeka Bar-On tarafından kişinin çevresindeki baskı ve isteklere karşı koymasında kişinin başarılı olma becerisini etkileyen, bilişsel olmayan kabiliyetler, yeti ve yetkinlik sıralaması olarak tanımlanmaktadır. Bar-On modelinde duygusal ve sosyal zekâ kişinin kendisini etkili bir biçimde anlaması ve ifade etmesi, diğer insanları anlaması ve iyi ilişkiler kurması ve karşılaşılan baskılara, isteklere ve meydan okumalar ile baş edebilmeyi içermektedir. Bu modelde duygusal yönden zeki olan kişiler; var olan yetenekleri ortaya çıkarabilen ve gerçekleştiren, yaşamın daha mutlu sürmesine etki eden, öz saygısı olan, kendi duygularını anlayabilen, değerlendiren ve onları açıkça ifade edebilme becerisine sahip insanlardır. Bu kişiler başkalarına bağlı olmadan fakat onların duygularını anlayarak, uygun ve sağduyulu ilişki kurabilir ve bu ilişkileri sürdürebilirler. Bu kişiler çoğu zaman iyimser, esnek, gerçekçi ve kontrollü bir şekilde stresle baş etmede ve problem çözmede etkilidirler (BarOn, 1997).

Bar-On duygusal zekâyı; kişisel, kişiler arası, uyum, stres yönetimi ve genel ruh hali olmak üzere beş bölümde ve bu başlıkların altında bulunan onaltı alt bölümde incelemektedir (BarOn, 1997).

➤ İçsel Dünya Alanı

- Duygusal farkındalık, bireylerin kendi duygularını farkında olma ve anlama yetisi;
- Kendine güven, duyguları, düşünceleri ve inançları açıklama yetisi;

- Özsaygı, bireyin kendi kendisini doğru bir şekilde değerlendirme yetisi;
 - Kendini gerçekleştirme, bireyin var olan potansiyelinin farkına varması yetisi;
 - Bağımsızlık, bireyin fikir, düşünce ve hareketlerinde, kendini kontrol etme becerisi,
 - Kendini kontrol etme ve duygusal olarak özgür olma yetisi.
- Dışsal Dünya Alanı
- Empati, diğer insanların duygularını fark edebilme, anlama ve onlara değer verme yetisi;
 - Sosyal sorumluluk, bireyin kendisini işbirlikçi, yardımcı ve yapıcı bir parçası olarak sosyal gruba kabul ettirme yetisi;
 - Kişilerarası ilişki, duygusal yakınlık olarak ifade edilen kişilerarası karşılıklı memnuniyete dayalı bir ilişki kurma ve sürdürme yetisi.
- Adaptasyon alanı
- Gerçekliğin sınanması, bireyin kendi duygularını onaylama yetisi;
 - Esneklik, insanın farklı durum ve koşullarda yaşadıkları duyguları, düşüncelerine ve davranışlarına uyum sağlama yetisi;
 - Problem çözme, bireyin problemleri tespit etmesi ve tanımlamasının ile birlikte doğru çözümler üretebilme ve uygulama yetisi.
- Stres ile başa çıkma Alanı
- Strese dayanıklılık, olumsuz olaylara karşı direnme ve gergin durumlarda kendini kaybetmeden, etkin ve olumlu bir şekilde strese karşı koyabilme yetisi;
 - Dürtü kontrolü, bir dürtüye karşı durma veya onu erteleme ve duygularını kontrol altına alma yetisi.
- Genel Ruhsal Durum Alanı
- İyimserlik, olayların her zaman olumlu yönünü görme ve zorluklara karşı karşıya gelinse dahi olumlu düşüncüyü sürdürme yetisi,

- Mutluluk, bireyin hayatından tatmin olması, diğer insanlar ise beraber iken zevk alma ve eğlenme becerisidir (Baron, 2000).

1.4.Amaç ve Hedefler

Bu araştırmanın amacı Ankara GHSİM bünyesinde kadrolu, sözleşmeli ve hizmet alımı şeklinde görev yapan tüm antrenörlerin (201 kişi) ‘Duygusal Zekâ Düzeylerinin belirlenmesidir. Bununla ilgili olarak antrenör-sporcu ilişkisini, zekâ, duygusal zekâ ve antrenörlerde duygusal zekâ gibi kavramlara değinilecek olup var olan bir durum ölçme aracı kullanılarak var olduğu haliyle saptanmaya çalışılacaktır.

1.5.Özgünlüğün Belirlenmesi

Literatüre genel olarak bakıldığında spora özgü alanda duygusal zekâ ile ilgili araştırma ve çalışmalar branş bazında diğer multi-disiplinlerle ilişkili olarak ele alındığı şeklinde karşımıza çıkmaktadır. GSB bünyesinde antrenörlere konuya ilişkin herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Bu nedenle yapmayı planladığımız çalışma özgündür.

Bu araştırmanın önemi, Ankara GHSİM bünyesinde tüm branşlarda görev yapan antrenörlerin, duygusal zekâ düzeyinin belirlenmesi sonucunda kamu kurumlarında görevli spor insanlarının (antrenörlerin) düzeylerini bununla ilgili yetkinliklerini, ölçek soruları çerçevesinde motivasyonlarını, yeterliliklerini, stres düzeyleri gibi diğer birçok psikolojik etmende belirlenmiş olacaktır.

1.6.Problem Cümlesi

Duygusal zeka kişinin sosyal hayattaki başarısını ve insanlar ile olan ilişkilerini önemli ölçüde etkilemektedir. Duygusal zekası yüksek olan bireylerin çevreleri ile etkileşimlerinin daha yüksek olduğu karşıdakilerinin duygularını daha iyi anlayabildikleri bilinmektedir. Antrenörlük mesleği sporcular ile direk iletişimi içermektedir. Başarılı antrenörlerin ortak özellikleri sporcular ve çevresinin duygularını anlayan ve kendi duygularını karşındaki aktarabilme becerisine sahip olmalarıdır. Bu bağlamda araştırmanın problemi, Ankara Gençlik Hizmetleri Spor İl Müdürlüğü (GHSİM) bünyesinde çalışan antrenörlerin duygusal zekâ düzeylerinin belirlenmesidir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1 Araştırma Modeli

Ankara bölgesi GHSİM bünyesinde çalışan antrenörlerin duygusal zekâ düzeylerini mevcut haliyle betimlemeyi amaçlayan tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir.

2.2 Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma grubunu Ankara GHSİM bünyesinde yer alan 30 farklı branşta 15.08.2016 tarihli Spor Genel Müdürlüğü verilerine göre 201 antrenörden oluşmaktadır. Bu çalışmada tüm evrene ulaşılması nedeniyle örneklem alınmamıştır.

2.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada duygusal zekâ becerisi düzeyinin belirlenmesi amacı ile Duygusal Zekâ Ölçeği kısa formu uygulanmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik bilgilerin belirlenmesi amacı ile demografik bilgi toplama anketi tüm katılımcılara uygulanmıştır.

2.3.1.Duygusal Zekâ Ölçeği Kısa Formu

Duygusal Zekâ Ölçeği Kısa Formu, Petrides ve Furnham'ın (2000) duygusal zekâyı, kişisel karakter özelliği" olarak kavramlaştırması esas alınarak geliştirilmiştir. Ölçeğin amacı, bireyin duygusal yeterlikleriyle ilgili kendini algılama düzeyini belirlemektir. Ölçek, Petrides ve Furnham tarafından geliştirilen Trait Emotional Intelligence Questionnaire"ın uzun formu temel alınarak hazırlanmıştır

Ölçek, Öznel İyi Oluş, Öz Kontrol, Duygusallık ve Sosyallik olarak isimlendirilen dört alt ölçekten oluşmaktadır.

Öznel iyi oluş alt ölçeğinde bireylerden sahip oldukları özellikleri ve kişisel donanımlarını değerlendirmeleri istenmekte ve hayatlarının gidişatı ile hayattan duydukları memnuniyet hakkında görüşleri sorulmaktadır. Alt ölçek 4 maddeden oluşmaktadır.

Öz kontrol alt ölçeği bireylerin duygularını düzenleme, kararlarına sahip çıkma ve stresle baş edebilme yetenekleri hakkında yaptıkları değerlendirmeleri içermektedir. Alt ölçek 4 maddeden oluşmaktadır.

Duygusallık alt ölçeği bireylerin duyguları tanıma, duygularını gösterme ve insanlarla duygusal bağ kurma yeteneklerini ölçen 4 maddeden oluşmaktadır.

Sosyallik alt ölçeğinde bireylerin diğer insanlarla ilişkilerindeki ve haklarını savunmadaki başarıları ile diğer insanların duygularını etkileme becerilerini ölçen 4 madde bulunmaktadır.

Toplam duygusal zekâ alt ölçeğinde ise bireylerin motivasyonlarını, hayatlarını düzenleme ve yeni çevreye uyum becerilerini ölçen 4 madde bulunmaktadır.

Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliği, DZÖÖ-KF toplam puanı ve iyi oluş, öz kontrol, duygusallık ve sosyallik alt boyutları için nevrotik kişilik özelliği ile negatif yönde anlamlı korelasyonlar ve dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk alt boyutları ile pozitif yönde anlamlı korelasyonlarla desteklenmiştir (Petrides ve ark., 2010; akt. Deniz ve ark, 2013).

Ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Deniz, Özer ve Işık (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. 464 üniversite öğrencisi üzerinde yürütülen çalışmada yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, 20 maddeden oluşan dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir. DZÖÖ-KF'nun iç tutarlılık güvenirlik katsayısı ölçeğin tamamı için 0,81, test-tekrar test güvenirlik katsayısı ise 0,86 olarak bulunmuştur.

Çalışmada kullanılan duygusal zekâ ölçeğinde verilen önermeler ile alakalı fikirlerini pozitif düşünceden negatif düşünceye doğru sıralanan seçeneklerden birini işaretleyerek belirtmeleri istenilmiştir. (Deniz, Özer ve Işık, 2013, s. 411). Bu sıralamaya göre; (5) kesinlikle katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kararsızım, (2) katılmıyorum, (1) kesinlikle katılmıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe göre dağılım göstermiştir. Bu dağılımın beşe bölünmesi ile ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeylerin ortaya çıkarılması

hedeflenmiştir. Ölçekte bulunan ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıda belirtilen Çizelge 2.1’deki kriterler göz önüne alınmıştır.

Çizelge 2.1 Duygusal zekâ ölçeği kısa formu değerlendirme çizelgesi

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1,00-1,79	Çok düşük
Katılmıyorum	2	1,80-2,59	Düşük
Kararsızım	3	2,60-3,39	Orta
Katılıyorum	4	3,40-4,19	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4,20-5,00	Çok Yüksek

2.4 Verilerin Toplanması ve Analizi

Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde yer alan 30 farklı branştaki 201 antrenöre 2016 Ekim-Aralık ayları içerisinde tüm anketler uygulanmıştır. Bir katılımcının duygusal zekâ ölçeğini doldurması yaklaşık 5-7 dakika arasında sürmüştür.

Uygulamaya başlamadan önce ölçme araçlarının kullanımı için katılımcıların kurumlarından gerekli izinler temin edilmiştir. Gerekli izinler sağlandıktan sonra araştırmacı duygusal zekâ ve demografik bilgi ölçeklerini katılımcılara uygulamıştır.

2.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma da Spor Genel Müdürlüğü verilerine göre 15.08.2016 tarihinde Ankara GHSİM’de görev yapan 30 farklı branşta 201 antrenör ile sınırlıdır.

3. BULGULAR

Bu çalışmada Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin duygusal zekâ seviyelerinin belirlenmesi amacı ile uygulanmış olan duygusal zekâ özelliği ölçeği-kısa formu verileri analiz edilmiştir.

3.1.Güvenirlik Analizi Sonuçları

İstatistiksel analizlere başlamadan duygusal zekâ ölçeğinde yer alan ters yönlü ifadeler re-code yöntemi uygulanarak ölçek kapsamına dâhil edilmiştir. Ayrıca duygusal zekâ ölçeği kısa formun için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş elde edilen bulgular çizelgesinde gösterilmiştir.

Çizelge 3.1 Duygusal Zekâ Ölçeği Kısa Formu Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
.807	20

Yapılan istatistik analizi sonucunda çalışmada kullanılan ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,807 olarak tespit edilmiştir. Bu analiz sonucunda uygulanan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür. Kalaycı (2010) Cronbach Alpha güvenirlik katsayısının 0.80 ile 1.00 arasında ise yüksek derecede güvenilir olduğunu belirtmektedir.

Çizelge 3.2 Çalışmaya katılan antrenörlerin demografik özelliklere göre dağılımı

		Frekans (n)	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	72	35,83
	Erkek	129	64,17
	Toplam	201	100
Yaş	20-30	92	45,77
	31-40	77	38,30
	41-50	22	10,94
	51-60	6	2,98
	60 ve Üstü	4	1,99
	Toplam	201	100
Medeni Durum	Evli	86	42,78
	Bekâr	93	46,28
	Boşanmış	22	10,94
	Toplam	201	100
Eğitim Durumu	Lise	63	31,34
	Ön Lisans	13	6,46
	Lisans	100	49,75
	Lisans Üstü	25	12,45
	Toplam	201	100
Gelir Durumu	0-1500	35	%17,41
	1500-2500	68	%33,83
	2500-3500	64	%31,84
	3500-4500	24	%11,94
	4500 ve üzeri	10	%4,97
	Toplam	201	%100
Mesleki Deneyimi	0-5	124	61,69
	6-11	55	27,36
	12-17	11	5,47
	18-23	6	2,98
	23 Üstü	5	2,50
	Toplam	201	100
Milli Antrenörlük	Evet	65	32,33
	Hayır	136	67,66
	Toplam	201	100

Anakara Gençlik Hizmetleri Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre 72'si (%35,83) kadın ve 129'u (%64,17) erkeklerden oluşmaktadır.

Antrenörlerin yaş grubu değişkenine göre 92'si (%45,77) 20-30, 77'si (%38,30) 31-40, 22'si (%10,94) 41-50, 6'sı (%2,98) 51-60 ve 4'ü (%1,99) 60 ve üstü yaş grubundan oluşmaktadır.

Antrenörlerin medeni durum değişkenine göre dağılımları 86'sı (%42,78) evli, 93'ü (%46,28) bekâr ve 22'si (%10,94) boşanmış gruplarından oluşmaktadır.

Antrenörlerin eğitim durumu değişkenine göre dağılımları 63'ü (%31,34) lise, 13'ü (%6,46) ön lisans, 100'ü (%49,75) lisans ve 20'i (%12,45) lisansüstü grubundan oluşmaktadır.

Antrenörlerin gelir durumu değişkenine göre dağılımları 35'i (%17,41) 0-1500TL, 68'i (%33,83) 1501-2500TL, 64'ü (%31,84) 2501-3500TL, 24'ü (%11,94) 3501-4500TL, 10'u (%4,97) 4501TL ve üstü grubu oluşturmaktadır.

Antrenörlerin mesleki deneyim değişkenine göre dağılımları 124'ü (%61,69) 0-5 yıl, 55'i (27,36) 6-11 yıl, 11'i (%5,47) 12-17 yıl, 6'sı (%2,98) 18-23 yıl ve 5'i (%2,5) 23 yaş ve üstü gruplarından oluşmaktadır.

Antrenörlerin milli takım antrenörlük değişkenine göre dağılımlarında ise 65'i %(32,3) evet grubunu, 136'sı (%67,66) hayır grubunu oluşturmaktadır.

Bu değerlere göre antrenör grubunun büyük bir çoğunluğunu erkek 20+30 yaş aralığında lisans mezunu ve 1-5 yıl arasında çalışma deneyimine sahip oldukları görülmektedir.

Çizelge 3.3 Duygusal Zekâ Ölçeği Kısa Formu Puanlarına ilişkin Tanımlayıcı İstatistik Değerleri

	N	Minimum	Maximum	Ss	Ort.
İyi Oluş	201	1.90	4.50	0.495	3.150
Öz Kontrol	201	1.50	4.20	0.480	3.210
Duygusallık	201	1.50	4.70	0.551	3.010
Sosyallik	201	2.10	4.80	0.526	3.114
Toplam DZ	201	2.40	4.60	0.346	3.151

Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ değerleri ortalamaları incelendiğinde “iyi oluş” alt boyutu ortalamasının (3.150 ± 0.495); “öz kontrol” alt boyutu ortalamasının (3.210 ± 0.480); duygusallık alt boyutu ortalamasının (3.010 ± 0.551); sosyallik alt boyutu ortalamasının (3.114 ± 0.526) toplam duygusal zekâ becerisi skoru ortalamasının ise (3.151 ± 0.346) olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi” düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir

Çizelge 3.4 Çalışmaya Katılan Antrenörlerin Duygusal Zekâ Beceri Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre analizleri

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	MW	p
İyi Oluş	Erkek	129	3,060	0,566	714,5	0,061
	Kadın	72	3,240	0,495		
Öz Kontrol	Erkek	129	3,220	0,450	958,00	0,915
	Kadın	72	3,200	0,490		
Duygusallık	Erkek	129	3,085	0,594	824,500	0,198
	Kadın	72	2,945	0,552		
Sosyallik	Erkek	129	3,118	0,544	960,500	0,950
	Kadın	72	3,110	0,482		
Genel Duygusal Zekâ Becerisi Düzeyi	Erkek	129	3,171	0,398	952,000	0,850
	Kadın	72	3,130	0,365		

Çalışmaya katılan antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve toplam duygusal zekâ beceri düzeylerinde olarak farkın olup olmadığının belirlenmesi amacı ile yapılan Mann Whitney-U istatistik analizi sonucunda istatistiksel olarak bir fark tespit edilmemiştir($p<0.05$). bu sonuçlara göre cinsiyet değişkeni altında kadın ve erkekler arasında duygusal zekâ alt boyutları ve toplam duygusal zekâ düzeyleri arasında bir fark olmadığı görülmektedir. Fark olmamasına karşın kadın antrenörlerin iyi oluş alt boyutunda daha baskın olduğu görülür iken öz kontrol duygusallık, sosyallik ve toplam duygusal zekâ becerisi düzeylerinde erkeklerin daha baskın olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.5. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının yaş değişkenine göre analizleri

	Yaş Grubu	N	Ort.	Ss	KW	p
İyi Oluş	20-30	92	3,225	0,518	2,351	0,302
	31-40	77	3,195	0,571		
	41-50	22	3,050	0,613		
	51-60	6	3,095	0,450		
	60 ve Üstü	4	3,060	0,430		
Öz Kontrol	20-30	92	3,075	0,420	0,1008	0,589
	31-40	77	3,139	0,475		
	41-50	22	3,323	0,515		
	51-60	6	3,210	0,526		
	60 ve Üstü	4	3,340	0,498		
Duygusallık	20-30	92	3,184	0,490	0,1990	0,365
	31-40	77	2,975	0,568		
	41-50	22	3,022	0,526		
	51-60	6	3,011	0,610		
	60 ve Üstü	4	3,00	0,564		
Sosyallik	20-30	92	3,078	0,340	3,952	0,134
	31-40	77	3,246	0,450		
	41-50	22	3,234	0,412		
	51-60	6	3,108	0,551		
	60ve Üstü	4	3,015	0,546		
Toplam Duygusal Zekâ Becerisi Düzeyi	20-30	92	3,049	0,312	1,095	0,545
	31-40	77	3,205	0,355		
	41-50	22	3,162	0,391		
	51-60	6	3,109	0,309		
	60 ve Üstü	4	3,144	0,347		

Çalışmaya katılan antrenörlerin yaş değişkeni bakımından “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi” alt boyutları Kruskal Wallis H-Testi ile istatistiksel analizi gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel analiz sonuçlarına göre tüm yaş grupları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır($p>0.05$).

Çizelge 3.6. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının medeni duruma göre analizleri

	Medeni Durum	N	Ort.	Ss	MW	p
İyi Oluş	Evli	86	2,993	0,546	940,000	0,561
	Bekar	93	3,195	0,565		
	Boşanmış	22	3,164	0,541		
Öz Kontrol	Evli	86	3,261	0,458	1,114	0,895
	Bekar	93	3,199	0,471		
	Boşanmış	22	3,172	0,439		
Duygusallık	Evli	86	3,075	0,540	933,00	0,451
	Bekar	93	2,948	0,590		
	Boşanmış	22	3,021	0,605		
Sosyallik	Evli	86	3,172	0,574	912,500	0,391
	Bekar	93	3,154	0,620		
	Boşanmış	22	3,112	0,510		
Genel Duygusal Zekâ Becerisi Düzeyi	Evli	86	3,132	0,420	951,500	0,469
	Bekar	93	3,184	0,409		
	Boşanmış	22	3,090	0,473		

Çalışmaya katılan antrenörlerin medeni durum değişkeni bakımından “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi” alt boyutları Mann Whitney-U testi ile istatistiksel analizi gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel analiz sonuçlarına göre tüm yaş grupları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır($p>0.05$).

Çizelge 3.7. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının eğitim durumuna göre analizleri

	Eğitim Durum	N	Ort.	Ss	KW	p
İyi Oluş	Lise	63	3,095	0,439	2,755	0,264
	Ön Lisans	13	3,110	0,540		
	Lisans	100	3,200	0,420		
	Yüksek Lisans	25	3,190	0,409		
Öz Kontrol	Lise	63	2,980	0,541	1,263	0,613
	Ön Lisans	13	3,050	0,458		
	Lisans	100	3,240	0,471		
	Yüksek Lisans	25	3,290	0,574		
Duygusallık	Lise	63	3,080	0,620	2,986	0,221
	Ön Lisans	13	3,005	0,509		
	Lisans	100	3,045	0,546		
	Yüksek Lisans	25	2,910	0,565		
Sosyallik	Lise	63	3,085	0,590	0,145	0,913
	Ön Lisans	13	3,125	0,605		
	Lisans	100	3,130	0,495		
	Yüksek Lisans	25	3,095	0,471		
Genel Duygusal Zekâ Becerisi Düzeyi	Lise	63	3,120	0,439	0,457	0,799
	Ön Lisans	13	3,135	0,431		
	Lisans	100	3,110	0,497		
	Yüksek Lisans	25	3,145	0,452		

Çalışmaya katılan antrenörlerin eğitim durumu değişkeni bakımından “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi” alt boyutları Kruskal Wallis H-Testi ile istatistiksel analizi gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel analiz sonuçlarına göre tüm yaş grupları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır($p>0.05$).

Çizelge 3.8. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının gelir durumu değişkenine göre analizleri

	Yaş Grubu	N	Ort.	Ss	KW	P
İyi Oluş	0-1500	35	3,050	0,506	0,510	0,281
	1501-2500	68	3,205	0,605		
	2501-3500	64	3,155	0,560		
	3501-4500	24	3,140	0,580		
	4501 ve Üstü	10	3,198	0,495		
Öz Kontrol	0-1500	35	3,075	0,445	0,950	0,615
	1501-2500	68	3,169	0,510		
	2501-3500	64	3,275	0,365		
	3501-4500	24	3,220	0,555		
	4501 ve Üstü	10	3,205	0,515		
Duygusallık	0-1500	35	2,910	0,499	0,1990	0,370
	1501-2500	68	2,980	0,543		
	2501-3500	64	3,090	0,605		
	3501-4500	24	3,040	0,635		
	4501 ve Üstü	10	3,005	0,596		
Sosyallik	0-1500	35	3,085	0,451	0,4850	0,090
	1501-2500	68	3,125	0,534		
	2501-3500	64	3,090	0,499		
	3501-4500	24	3,160	0,514		
	4501 ve Üstü	10	3,045	0,498		
Toplam Duygusal Zekâ Becerisi Düzeyi	0-1500	35	3,010	0,310	0,1028	0,588
	1501-2500	68	3,120	0,394		
	2501-3500	64	3,230	0,316		
	3501-4500	24	3,160	0,455		
	4501 ve Üstü	10	3,141	0,430		

Çalışmaya katılan antrenörlerin gelir durumu değişkeni bakımından “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi” alt boyutları Kruskal Wallis H-Testi ile istatistiksel analizi gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel analiz sonuçlarına göre tüm gelir grupları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır($p>0.05$).

Çizelge 3.9. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının mesleki deneyim sürelerine göre analizleri

	Mesleki Deneyim	N	Ort.	Ss	KW	p	Fark
İyi Oluş	0-5	124	3,160	0,458	3,310	0,326	
	6-11	55	3,145	0,471			
	12-17	11	3,174	0,439			
	18-23	6	3,128	0,431			
	23 ve Üstü	5	3,150	0,497			
Öz Kontrol	0-5	124	3,184	0,452	3,949	0,274	
	6-11	55	3,264	0,412			
	12-17	11	3,215	0,397			
	18-23	6	3,095	0,475			
	23 ve Üstü	5	3,110	0,461			
Duygusallık	0-5	124	2,995	0,420	4,987	0,195	
	6-11	55	3,057	0,409			
	12-17	11	3,040	0,541			
	18-23	6	3,105	0,510			
	23 ve Üstü	5	3,033	0,420			
Sosyallik	0-5	124	3,135	0,409	8,993	0,035	4>5 4>2
	6-11	55	3,010	0,386			
	12-17	11	3,120	0,4015			
	18-23	6	3,395	0,620			
	23 ve Üstü	5	3,005	0,510			
Toplam Duygusal Zekâ Becerisi Düzeyi	0-5	124	3,064	0,420	0,9145	0,029	3>1 4>3
	6-11	55	3,120	0,409			
	12-17	11	3,147	0,355			
	18-23	6	3,350	0,391			
	23 ve Üstü	5	3,085	0,309			

Çalışmaya katılan antrenörlerin Mesleki Deneyim değişkeni bakımından “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi” alt boyutları Kruskal Wallis H-Testi ile istatistiksel analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına sosyallik alt boyutu grup

ortalamları arasında fark tespit edilmiştir(KW=8,993; p=0,035). Bulunan farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacı ile Mann Whitney-U analizi gerçekleştirilmiş ve mesleki deneyimi 18-23 yıl arasında olan antrenörlerin sosyallik puanları ($3,395 \pm 0,620$) iken mesleki deneyimi 6-11 yıl olan grubun ($3,010 \pm 0,386$) ve 23 ve üstü olan grubu ($3,005 \pm 0,510$) olarak tespit edilmiştir. Yapılan istatistiksel analize göre sosyallik alt boyutunda mesleki deneyimi 18-23 yıl olan antrenörlerin mesleki deneyimi 6-11 yıl ve 23 ve üstü yıl olan antrenörlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan antrenörlerin toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi puanları ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak fark olup olmadığı Kruskal Wallis H-Testi ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi puanları ile mesleki deneyim süreleri arasında fark bulunmuştur (KW=9145; p=0,029). Bu farkın hangi gruptan kaynaklandığının belirlenmesi amacı ile Mann Whitney-U testi gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda farkın mesleki deneyimi 12-17 ($3,147 \pm 0,355$) yıl arasında olan antrenörlerin, mesleki deneyimi 0-5 yıl ($3,064 \pm 0,420$) antrenörlere göre duygusal zekâ becerisi düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki deneyimi 18-23 yıl ($3,350 \pm 0,391$) arasında olan antrenörlerin, mesleki deneyimi 12-17 yıl ($3,147 \pm 0,355$) arasında olan antrenörlere göre duygusal zekâ becerisi düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.10. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ beceri puanlarının milli takımlarda çalışmış olmaya göre analizleri

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss	MW	p
İyi Oluş	Evet	65	3,185	0,540	716,000	0,059
	Hayır	136	3,115	0,526		
Öz Kontrol	Evet	65	3,240	0,519	946,000	0,921
	Hayır	136	3,180	0,493		
Duygusallık	Evet	65	3,115	0,544	821,000	0,236
	Hayır	136	2,944	0,602		
Sosyallik	Evet	65	3,212	0,497	939,000	0,885
	Hayır	136	3,110	0,509		
Genel Duygusal Zekâ Becerisi Düzeyi	Evet	65	3,188	0,525	978,000	0,946
	Hayır	136	3,124	0,513		

Çalışmaya katılan antrenörlerin milli takım antrenörü değişkenine göre “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve toplam duygusal zekâ beceri düzeylerinde olarak farkın olup olmadığının belirlenmesi amacı ile yapılan Mann Whitney-U istatistik analizi sonucunda fark tespit edilmemiştir ($p<0.05$).

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin duygusal zekâ seviyelerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Duygusal zekâ seviyelerinin belirlenmesi amacı ile duygusal zekâ ölçeği kısa formu uygulanmış ve antrenörlerin “cinsiyet”, “yaş”, “medeni durum”, “eğitim durumu”, “gelir durumu”, “mesleki deneyim” ve milli takım antrenörlüğü değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Çalışma sonunda antrenörlerin duygusal zekâ seviyelerinin orta derecede olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca antrenörlerin duygusal zekâ düzeyi alt boyutlarından iyi oluş ve öz kontrol alt boyutları ile mesleki deneyim süreleri arasında bir fark tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zekâ değerleri ortalamaları incelendiğinde “iyi oluş” alt boyutu ortalamasının (3.150 ± 0.495); “öz kontrol” alt boyutu ortalamasının (3.210 ± 0.480); duygusallık alt boyutu ortalamasının (3.010 ± 0.551); sosyallik alt boyutu ortalamasının (3.114 ± 0.526) toplam duygusal zekâ becerisi skoru ortalamasının ise (3.151 ± 0.346) olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan antrenörlerin “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi” düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir.

Antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre duygusal zekâ beceri düzeyleri alt boyutları karşılaştırıldığında “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “genel duygusal zekâ becerisi” verileri ile açıklanan duygusal zekâ beceri düzeyleri tanımlayıcı değerlerin ortalama birbirine yakın dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar neticesinde “iyi oluş” (3.240 ± 0.495) alt boyutunda kadın antrenörlerin ön plana çıktığı görülür iken, erkeklerin “öz kontrol” (3.220 ± 0.450), “duygusallık” (3.085 ± 0.594), “sosyallik” (3.118 ± 0.544) ve “toplam duygusal zekâ becerisi” (3.171 ± 0.398) düzeylerinde daha baskın olduğu görülmektedir. Mevcut çalışma sonuçlarına göre duygusal zekâ ile cinsiyet değişkeni arasında bir fark

bulunmamaktadır. Acar (2001) yılında banka şube müdürleri ile gerçekleştirdiği çalışmada duygusal zeka düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında bir farklılaşma olmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde hemşirelerin duygusal zeka düzeylerinin incelendiği bir çalışmada Erzurum ilinde görev yapan hemşireler arasında cinsiyet değişkeni ile duygusal zeka düzeyleri arasında bir farklılığa rastlanılmamıştır (Güngörmüş, 2011). Akın (2004) yaptığı çalışmada ise yöneticiler ile yaptığı çalışmada duygusal zeka düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında bir fark bulmamıştır. Bu çalışmaların aksine Kızıl'ın (2014) yılında 550 öğretmen ile gerçekleştirdiği bir çalışmada öğretmenlerin duygusal zeka düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Gürbüz ve Yüksel tarafından 2008 yılında çalışma ortamında duygusal zeka düzeyi ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada ise cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkekler arasında duygusal zeka düzeyleri bakımından farklılık olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz ve Yüksel, 2008). Cinsiyet değişkenine göre farklılık bulunan çalışmalarda kadınların erkeklere göre daha yüksek duygusal zekâya sahip oldukları görülmektedir. bunun nedeni kadınların erkeklere göre duygusal yoğunluklarının daha yüksek olması ve bununla birlikte duygularını anlama kontrol altına alma ve yönetme becerilerinin daha iyi olmasından kaynaklanmış olabilir. Mevcut çalışmada ise kadın ve erkekler arasında duygusal zeka düzeyi bakımından bir farklılığa rastlanılmamıştır. Bu sonucun nedeni kadın ve erkek antrenörlerin aldıkları eğitimler sonucunda duygusal zeka düzeyleri arasındaki farkın ortadan kalkmasından kaynaklanmış olabilir.

Çalışmaya katılan antrenörlerin yaş değişkeni bakımından “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi” alt boyutları analiz sonuçlarına göre tüm yaş grupları ortalamaları arasında bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Bu sonuçlara göre antrenörlerin iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi” değerleri ile belirlenen duygusal zekâ yaş grupları ortalamaları göz önünde bulundurulduğunda, 20-30 yaş aralığında bulunan antrenörlerin “iyi oluş” ($3,162\pm0,512$) ve duygusallık ($3,184\pm0,490$), alt boyutu düzeylerinin daha baskın olduğu görülmektedir. 60 yaş ve üstü aralığında bulunan antrenörlerin “öz kontrol“ ($3,340\pm0,498$) alt boyutu

düzeylerinin daha baskın olduğu tespit edilmiştir. 31-40 yaş aralığında bulunan antrenörlerin “sosyallik” ($3,246 \pm 0,450$) alt boyutu düzeylerinin daha baskın olduğu tespit edilmiştir. Mevcut çalışmada farklı yaş gruplarının farklı duygusal zeka alt boyutlarında baskın olduğu görülmektedir. bu sonuçlara benzer şekilde literatürde de yaş değişkenine göre duygusal zekanın farklılık gösterdiği görülmektedir. Alici (2011) duygusal zekanın örgütsel bağlılık ile ilişkisini incelediği çalışmada bireylerin yaşları arttıkça duygusal zeka düzeylerinde de artış olduğu görülmektedir. Kuşaklı ve Bahçecik’in gerçekleştirdiği çalışmada ise yaş değişkeni ile duygusal zeka düzeyleri arasında fark bulunmuştur. Çalışmada 30-35 yaş aralığındaki kişilerin duygusal zeka düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışma sonuçlarına benzer şekilde Ulucan (2012) ve Canbulat (2007) yaptıkları çalışmalarda yaş değişkeni arttıkça duygusal zekâ düzeyinde de artış gösterdiğini bildirmiştir. Ulucan (2012) farklı branşlardaki sporcular üzerinde yaptığı çalışmada sporcularda yaş değişkeninin duygusal zekâ düzeyini etkilediğini bildirmiştir (Ulucan 2012). Bu çalışmalar mevcut çalışma ile benzerlik göstermektedir. Fakat bu sonuçlardan farklı olarak ana okulu ve daha üst seviyelerdeki öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada yaş değişkeninin duygusal zekâ düzeyine etki etmediği tespit edilmiştir (Birol ve ark. 2009; Öztürk ve ark. 2008).

Çalışmaya katılan antrenörlerin medeni durum değişkeni bakımından “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi” alt boyutları analiz sonuçlarına göre tüm medeni durum grupları arasında bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Medeni durum değişkenine göre bekâr antrenörlerin “iyi oluş” ($3,195 \pm 0,565$) alt boyutu düzeylerinin daha baskın olduğu görülür iken evli antrenörlerin “öz kontrol” ($3,261 \pm 0,458$), “duygusallık” ($3,075 \pm 0,540$) ve “sosyallik” ($3,172 \pm 0,574$) alt boyutu düzeylerinin daha baskın olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca medeni durumu boşanmış olan antrenörlerin tüm genel duygusal zekâ becerisi düzeyi ve tüm alt boyutlarında diğer gruplara göre daha düşük puana sahip oldukları görülmektedir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde mevcut çalışma ilse sonuçlar benzeşmektedir. Turizm sektöründe çalışan yöneticiler ile yapılan bir çalışmada duygusal zekâ düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında bir fark olmadığı bildirilmiştir (Esba, 2009). Ayrıca araştırmacılar birçok farklı çalışmada duygusal zeka ile medeni durum değişkeni arasında fark olmadığını

bildirmiştir (Çam 1991; Ergin 1992; Girgin 1995; Gökçakan 1999). Bu sonuçların aksine yönetici hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada hemşirelerin duygusal zeka düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir bulunduğu tespit edilmiştir (Kuşaklı ve Bahçecik, 2012). Benzer bir çalışmada ise medeni durum değişkeninin oluşan farkın bekar hemşirelerin evli ve boşanmış olanlara göre daha yüksek duygusal zekaya sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Aksütlü, 2013).

Çalışmaya katılan antrenörlerin eğitim durumu değişkeni bakımından “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi” alt boyutları İstatistiksel analiz sonuçlarına göre tüm yaş grupları ortalamaları arasında olarak fark bulunmamıştır($p>0.05$). Bu sonuçlara göre, antrenörlerin “iyi oluş”(3,200±0,420) ve “sosyallik”(3,130±0,495) başlıklarındaki veriler ile açıklanan duygusal zekâ beceri düzeylerinde lisans seviyesinde eğitime sahip olan antrenörlerin büyük bir etkinliği söz konusudur. Öz kontrol alt boyutunda(3,290±0,574) yüksek lisans eğitime sahip antrenörlerin daha yüksek puana sahip olduğu görülür iken “duygusallık” (3,080±0,620) alt boyutunda ise lise mezunu antrenörlerin daha baskın olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre eğitim seviyesi yükseldikçe antrenörlerin sosyallik ve iyi oluş ve öz kontrol alt boyutlarındaki duygusal zekâ düzeyleri yüksek bulunmuştur. Literatürde duygusal zeka ile eğitim seviyesi arasında ilişki olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Mevcut çalışmanın sonuçlarına benzer şekilde yaptığı çalışmada duygusal zeka ve eğitim düzeyi karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Aysel 2006). Bu çalışmada kişilerin eğitim düzeyleri yükseldikçe duygu sal zeka seviyelerinde de benzer şekilde artış olduğu görülmektedir(Aysel 2006). Diğer bir çalışmada ise eğitim çalışanlar arasında eğitim düzeyi yükseldikçe, duygusal zeka puanlarının da paralel bir biçimde arttığı görülmektedir (Canbolat, 2007; Yüksel, 2006). Bu çalışmaların aksine Kızıl’ın (2014) yılında yaptığı çalışmada öğretmenlerin duygusal zekalarının eğitim değişkinine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Literatürdeki bakıldığında çalışmaların çoğunda bu çalışmanın sonuçlarına benzer şekilde duygusal zeka ile eğitim seviyesi arasında bir pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu ve iyi eğitilmiş bireylerin duygusal zekalarının da daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan antrenörlerin gelir durumu değişkeni bakımından “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi” alt boyutları istatistiksel analiz sonuçlarına göre tüm gelir grupları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır($p>0.05$). Antrenörlerin gelir düzeylerindeki farklılıklara rağmen genel duygusal zekâ becerisi düzeyleri ve “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” alt boyutları düzeylerinin birbirine çok yakın değerlere sahip oldukları görülmektedir. bu sonuçlara göre antrenörlerin gelir dağılımlarının duygusal zekâ düzeylerine etki etmediği düşünülebilir.

Çalışmaya katılan antrenörlerin mesleki deneyim değişkeni bakımından “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve “toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi” alt boyutları Kruskal Wallis H-Testi ile istatistiksel analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan istatistiksel analiz sonuçlarına sosyallik alt boyutu grup ortalamaları arasında fark tespit edilmiştir($KW=8,993$; $p=0,035$). Bulunan farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacı ile Mann Whitney-U analizi gerçekleştirilmiş ve mesleki deneyimi 18-23 yıl arasında olan antrenörlerin sosyallik puanları ($3,395\pm0,620$) iken mesleki deneyimi 6-11 yıl olan grubun ($3,010\pm0,386$) ve 23 ve üstü olan grubu ($3,005\pm0,510$) olarak tespit edilmiştir. Yapılan istatistiksel analize göre sosyallik alt boyutumda mesleki deneyimi 18-23 yıl olan antrenörlerin mesleki deneyimi 6-11 yıl ve 23 ve üstü yıl olan antrenörlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan antrenörlerin toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi puanları ile mesleki deneyim süreleri arasında istatistiksel olarak fark olup olmadığı Kruskal Wallis H-Testi ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda toplam duygusal zekâ becerisi düzeyi puanları ile mesleki deneyim süreleri arasında fark bulunmuştur ($KW=9145$; $p=0,029$). Bu farkın hangi gruptan kaynaklandığının belirlenmesi amacı ile Mann Whitney-U testi gerçekleştirilmiştir. İstatistiksel analiz sonucunda farkın mesleki deneyimi 12-17 ($3,147\pm0,355$) yıl arasında olan antrenörlerin, mesleki deneyimi 0-5 yıl ($3,064\pm0,420$) antrenörlere göre duygusal zekâ becerisi düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki

deneyimi 18-23 yıl ($3,350 \pm 0,391$) arasında olan antrenörlerin, mesleki deneyimi 12-17 yıl ($3,147 \pm 0,355$) arasında olan antrenörlere göre duygusal zekâ becerisi düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçların aksine literatürde mesleki deneyim sürelerine göre duygusal zeka düzeyleri arasında bir fark oluşmadığı görülmektedir. Acar (2001) gerçekleştirdiği çalışmada bankada çalışanların mesleki deneyim süreleri ile duygusal zeka düzeyleri arasında bir fark oluşmadığı bildirilmiştir. Bu çalışmaya benzer bir şekilde Aksütlü (2013) ve Esba (2009) yaptıkları çalışmalarda mesleki kıdem ile duygusal zeka arasında bir fark oluşmadığını belirtmişlerdir.

Çalışmaya katılan antrenörlerin milli takım antrenörü değişkenine göre “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” ve toplam duygusal zekâ beceri düzeyleri istatistik analizi sonucunda istatistiksel olarak bir fark tespit edilmemiştir ($p < 0.05$). Fakat sonuçlar incelendiğinde milli takımlarda görev yapan ve yapmayan antrenörler arasında duygusal zekâ düzeyleri arasında istatistiksel olarak bir fark bulunmasa dahi milli takım düzeyinde antrenörlük yapan antrenörlerin genel duygusal zekâ becerisi düzeyleri ve “iyi oluş”, “öz kontrol”, “duygusallık”, “sosyallik” alt boyut düzeylerinin milli takımlarda görev yapmayan antrenörlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü bünyesinde görev yapan 201 antrenörün duygusal zeka düzeylerinin belirlenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılan antrenörlerin duygusal zeka düzeylerinin belirlenmesi ile birlikte demografik bilgileri ile duygusal zeka düzeyleri ve duygusal zeka alt boyutları arasında bir fark olup oluşmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda ;

Antrenörlerin orta derecede duygusal zeka becerisine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Antrenörlerin duygusal zeka düzeyleri ile yaş değişkeni karşılaştırıldığında yaş değişkeninin duygusal zeka düzeyine etki etmediği tespit edilmiştir. Yaş değişkenleri arasında istatistiksel olarak fark bulunmasa dahi 31-40 yaş grubundaki antrenörlerin duygusal zeka düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan antrenörlerin cinsiyet değişkenine göre duygusal zeka düzeylerinde bir farklılık oluşmadığı görülmüştür.

Çalışmaya katılan antrenörlerin medeni durum değişkenine göre duygusal zeka düzeylerinde istatistiki farklılık oluşmadığı görülmüştür. Fakat evli olan antrenörlerin duygusal zeka düzeylerinde boşanmış antrenörlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan antrenörlerin eğitim seviyesi değişkenine göre duygusal zeka düzeylerinde bir farklılık oluşmadığı görülmüştür. Eğitim değişkeninde farklılık oluşmasa dahi üniversite ve lisans üstü eğitim almış antrenörlerin diğerlerine göre daha yüksek duygusal zekaya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan antrenörlerin gelir durumu ve milli takım düzeyinde antrenörlük yapmaları değişkenleri ile duygusal zeka düzeylerinde istatistiki farklılık oluşmadığı görülmüştür.

Çalışmaya katılan antrenörlerin mesleki deneyimleri ile duygusal zeka düzeyleri arasında istatistiki fark tespit edilmiştir. Mesleki deneyimi 18-23 yıl arasında olan antrenörlerin mesleki deneyimi 6-11 yıl veya 23 yıldan fazla olan antrenörlerden daha yüksek duygusal zeka becerisine sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca mesleki deneyimi 0-5 yıl arasında olanların en düşük duygusal zeka düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan antrenörler arasında özellikle yaşları ve antrenörlük deneyimleri yükseldikçe duygusal zeka düzeylerinde de artış olduğu görülmektedir. Bu nedenle antrenörlerin deneyim kazanmalarına destek olunmalı ve antrenörlük mesleğine yeni başlayan antrenörler için duygusal zekayı olumlu yönde etkileyecek eğitim programlarına yer verilmesi önerilmektedir.

Gelecek çalışmalarda;

Farklı branşlara sahip antrenörlerin duygusal zeka düzeyleri belirlenebilir.

Toplu ve bireysel spor branşlarındaki antrenörlerin duygusal zeka düzeyleri karşılaştırılabilir.

Antrenörlerin duygusal zeka düzeyleri farklı eğitimcilerin duygusal zeka düzeyleri ile karşılaştırılabilir.

Antrenörlere duygusal zeka ile ilgili eğitim programları gerçekleştirilerek antrenörlerin duygusal zeka gelişimleri takip edilebilir.

ÖZET

Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Antrenörlerin

Duygusal Zekâ Düzeylerinin Belirlenmesi

Duygusal zeka kişinin sosyal hayattaki başarısını ve insanlar ile olan ilişkilerini önemli ölçüde etkilemektedir. Duygusal zekası yüksek olan bireylerin çevreleri ile etkileşimlerinin daha yüksek olduğu karşdakilerinin duygularını daha iyi anlayabildikleri bilinmektedir. Antrenörlük mesleği sporcular ile direk iletişimi içermektedir. Başarılı antrenörlerin ortak özellikleri sporcular ve çevresinin duygularını anlayan ve kendi duygularını karşısındaki aktarabilme becerisine sahip olmalarıdır. Bu bağlamda çalışmanın amacı Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan antrenörlerin duygusal zekâ düzeylerinin belirlenmesi ve antrenörlerin duygusal zekâ düzeyleri ile demografik bilgileri arasında bir değişim olup olmadığının tespit edilmesidir. Tarama modeli kullanılan bu çalışmada, çalışmanın evrenini 2016 Yılında Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan 201 antrenörden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak: demografik bilgilerin toplanması amacı ile demografik bilgi formu ve duygusal zekâ düzeylerinin belirlenmesi amacı ile Petrides ve Furnham (200,2001) tarafından geliştirilen ve Deniz, Özer ve Işık (2013) tarafından Türkçe çevirisi yaptırılarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilen “Duygusal Zekâ Özellik Ölçeği Kısa Formu” kullanılmıştır. Çalışma sonunda elde edilen verilerin istatistiksel analizinin gerçekleştirilmesi amacı ile SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır. Antrenörlerin duygusal zekâ düzeyleri ve demografik bilgilerinin betimsel olarak değerlendirilmesi amacı ile ölçekte elde edilen puanların aritmetik ortalamaları, yüzdesel frekansları ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca demografik bilgilerden yer alan değişkenlere göre duygusal zekâ düzeyleri arasında bir fark olup olmadığının belirlenmesi amacı ile Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis H testleri gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sonucunda GHSİM çalışan antrenörlerin duygusal zekâ düzeylerinin orta seviyede yer aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmaya katılan antrenörlerin mesleki deneyim değişkenine göre duygusal zekâ düzeyleri arasında bir fark olduğu tespit edilmiştir.

SUMMARY

Determine the emotional intelligence levels of the trainers working in Ankara Provincial Directorate of Youth and Sports

Emotional intelligence significantly affects a person's success in life and his relationships with people. Individuals with high emotional intelligence are better able to understand their emotions better than others whose communication with their surroundings is higher. Coaching has direct communication with professional athletes. The common traits of successful coaches are to understand the emotions of the athletes and their surroundings and to have the ability to communicate their emotions. In this study, it was aimed to determine the emotional intelligence levels of the trainers working in Ankara Provincial Directorate of Youth and Sports Services and to determine whether there is a change between the emotional intelligence levels of the coaches and the demographic information. The screening model was used in this study and the universe of study consisted of 201 trainees who worked in Ankara Youth and Sports Services Provincial Directorate in 2016. In data collection, Trait Emotional Intelligence Scale- Short Form (TEIS-SF), developed by Petrides and Furnham (2000, 2001) and the reliability and validity of the Turkish version of which were measured by Deniz, Özer and Işık (2013). The demographic profile of the coach, was collected by demographic questionnaire developed by the researchers. Data were analyzed statistically using the SPSS 23.0 package program. The arithmetic mean, percent frequencies and standard deviation of scores obtained on the scale were used in the descriptive evaluation of emotional intelligence levels and demographic information of Coaches. In addition, Mann Whitney-U and Kruskal Wallis H tests were performed to determine whether there was a difference between emotional intelligence levels according to demographic variables. As a result of this study, the emotional intelligence levels of the trainees working in GHSIM were found to be in the middle level. It was also found that there was a difference between the level of emotional intelligence and the level of professional experience of the coaches participating in the study

KAYNAKLAR

ACAR, F. (2001). Duygusal Zekâ Yeteneklerinin Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Davranışları ile İlişkisi: Banka Şube Müdürleri Üzerine Bir Alan Araştırması. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

AKIN M. (2004). *İşletmelerde Duygusal Zekanın Üst Kademe Yöneticiler İle Astları Arasındaki Çatışmalar Üzerindeki Etkileri*. Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

AKSÜTLÜ S, Sağlık Çalışanlarında Duygusal Zekâ Ve Tükenmişlik İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013: 43-50.

ASLAN, Ş. ve ÖZATA, M. (2006). Sağlık Yöneticilerinde Duygusal Zekâ Boyutlarının Cooper Sawaf Haritasıyla Araştırılması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 9(2), 197-222

ASLAN, Ş. (2009). Duygusal Zekâ ve Dönüşümcü Etkileşimci Liderlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

ASLAN, S. (2013) Duygusal Zekâ Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik, Konya: Eğitim Yayınevi.

ATABEK E. (1999). Bizim Duygusal Zekâmız. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi

AYSEL L., (2006). Liderlik ve Duygusal Zeka. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

BALTAŞ Z. (2006). Duygusal Zekâ İnsanın Dünyasını Aydınlatan ve İşine Yansıyan Işık. İstanbul: Remzi Kitapevi.

BARON, R. (1997). Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical Manual Multi-Health Systems. Toronto, Canada

BARON, R. (1997). EQ-i Baron Emotional Quotient Inventory: A Measure of Emotional Intelligence : Technical Manual. Toronto, ON: MHS.

BARON, R. (2000). BarOn Emotional Quotient Inventory. Youth Version Technical Manual. Toronto ; North Tonawanda, NY : Multi-Health Systems Inc

BAŞARAN İ. ETHEM, Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü, 3.b., Ankara: 2000

BİROL C, ATAMTÜRK H, SİLMAN F, ŞENSOY Ş. Analyses of emotional intelligence level of teachers, procedia social and behavioral science 2009; (1): 2606-2614.

BUTLER, GİLLIAN; MCMANUS, FREDA (1998); “Psikolojinin ABC’si”, (Çev: Zeliha İyidoğan Babayigit), Kabalcı Yayınevi, İstanbul.

CANBULAT, S. (2007). *Duygusal Zekanın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisinin Araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.

COOPER, R. ve SAWAF, A. (1997). Liderlikte Duygusal Zekâ: Yönetim ve Organizasyonlarda Duygusal Zekâ (B. Ayman, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

ÇAM O, Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir 1991.

ÇETİNKAYA, Ö. ve ALPARSLAN, A. M., Duygusal Zekânın İletişim Becerileri Üzerine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 1, 2011, ss. 363-377.

DENİZ, E. M., ÖZER, E., ve IŞIK, E. (2013). Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği–Kısa Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Eğitim ve Bilim, 38 (169), 407-419. İnternet : www.tvz.org.tr Şubat 2016

ESBA M, Turizm İşletmelerinde Yöneticilerin Duygusal Zekâlarının Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2009: 92-112.

ERGİN C. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, s.143-154, 1992, Ankara.

GİRGİN G, İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 1995.

GOLEMAN, D. 2002. Duygusal Zekâ Neden IQ dan Daha Önemlidir?. Çev. Banu, Seçkin Yüksel. İstanbul: Varlık/Bilim.

GOLEMAN D. (1999). Duygusal Zekâ (33.bs). (Banu S. Çev). İstanbul:Varlık Yayınları

GOLEMAN, D. (2009). İşbaşında Duygusal Zekâ (H. Balkara, Çev.). İstanbul: Varlık Yayınları

GÖKÇAKAN Z, ÖZER R. Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik. Rize Rehberlik ve Araştırma Müdürlüğü Yayınları Rize 1999; 9:(1): 124 – 126.

GÜNGÖRMÜŞ, T. (2011). *Hemşirelerin Duygusal Zekaları İle İş Yaşamında Yaşadıkları Yalnızlık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

GÜRBÜZ S, YÜKSEL M. Çalışma ortamında duygusal zekâ: iş performansı, iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ve bazı demografik özelliklerle ilişkisi. Doğu Üniversitesi Dergisi 2008; 9(2): 174-190.

HALLVARD F, HAGTVET KA. Emotional intelligence: MSCIT from the perspective of generalizability theory. Intelligence January-February 2009; 37(1): 94-105.

KIZIL, Ş. (2014). *Öğretmenlerin Duygusal Zekaları ile Örgütsel Adanmışlıkları Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

KLİNE P. Intelligence: The psychometric view, Routledge, NY, 1991: pp:1.

MAYER J.D., SALOVEY. ve CARUSO D.R. (2000). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. Intelligence, 27(4), 267-298.

MAYER, J. D. ve SALOVEY, P. (1997). What is Emotional Intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.) Emotional Development and Emotional Intelligence. New York: Basic Books

MAYER, JOHN D.; SALOVEY, PETER (1993); “The Intelligence of Emotional Intelligence”, *Intelligence*, Vol:17, No:4, pp.420-443.

MAYER JD, SALOVEY P, CAURDO DR, SÍTARENİOS G. Emotional İntelligence as a Standart Intelligence 2001; 235

ÖZDEMİR G. (2006). *Kariyer Yaşamında Duygusal Zekâ ve İletişim Yeteneği*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.

ÖZDEMİR G. (2012). *Hastanelerde Duygusal Zekâ ve Hasta Memnuniyeti İlişkisi: Isparta İl Merkezi Örneği*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

ÖZTÜRK A, DENİZ ME. Analysis of Emotional Intelligence Job Satisfaction and Burnout Levels of Preschool Teachers According to Some Variables. *Elementary Education Online* 2008; 7:(3): 578-599.

PLOTNİK R. *Introduction to psychology* (2nded), Random House Inc, New York, 1989: pp:229

SHELLEY YS, BROWN L. A review of the emotional intelligence literature and implications for corrections, Research Branch Correctional Service of Canada, 2004: pp:8.

ULUCAN, H. Investigation of the Emotional Intelligence levels of the athletes in different branches in terms of some demographic variables, *Energy Education Science and Technology Part B, Social and Educational Studies* 2012; 1819-1828.

UZUNER A. (2012). *Yönetici Hemşirelerde Duygusal Zekâ ve Boyun Eğici Davranışların İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi. İstanbul.

YÜKSEL, M. (2006). *Duygusal Zeka Ve Performans İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi

EKLER

EK 1 Duygusal Zeka Ölçeği Kısa Formu

DUYGUSAL ZEKÂ ÖLÇEĞİ

Değerli Antrenörler, aşağıdaki soruları cevaplandırırken her ifadeyi o ifadeye katılma ya da katılmama derecenizi yansıtan rakamları katılım düzeyinize göre içtenlikle cevaplayınız. Doğru ya da yanlış cevap yoktur. 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-Kesinlikle katılıyorum arasında 5 cevap seçeneğiniz vardır. İlginiz ve zaman ayırdığınız için teşekkürler.	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
1.Genel anlamda, yüksek motivasyonlu birisiyim.					
2.Duygularımı düzenlemekte genellikle zorlanırım					
3.İnsanlarla etkin bir biçimde baş edebilirim.					
4.Verdiğim kararlarımı sıklıkla değiştirme eğilimim vardır.					
5.Çoğu zaman hangi duyguyu hissettiğimi ayırt edemem.					
6.Birçok iyi özelliğe sahip olduğumu düşünüyorum.					
7.Haklarımı savunmak benim için genellikle zordur.					
8.Diğer insanların duygularını bir şekilde etkileyebilme yeteneğim vardır.					
9.Olayların akışına göre hayatımı düzenlemek benim için genellikle zordur.					
10.Genelde stresle baş edebilirim.					
11.Yakınlarıma, duygularımı göstermekte genelde zorlanırım.					
12.Motivasyonumu devam ettirmekte zorlanırım.					
13.Genel olarak, hayatımdan memnunum.					
14.Sonradan pişman olacağım şeyleri yapma eğilimim vardır.					
15.Sıklıkla duraksar ve hissettiklerimi düşünürüm					

16.Kişisel donanımlarımın, güçlü yönlerimin tam olduğuna inanıyorum.					
17.Tartışırken haklı olduğumu bilsem dahi, geri çekilmeye meyilliyim.					
18.Genellikle, hayatımda işlerin yolunda gideceğine inanırım.					
19.Bana çok yakın olan kişilerle bile, aramda bağ oluşturmak benim için zordur.					
20.Genellikle, yeni çevreye uyum sağlama yeteneğim vardır.					



Ek 2 Etik Kurul

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU
KARAR ÖRNEĞİ**

Karar Tarihi : 13/04/2017

Toplantı Sayısı: 7

Karar Sayısı : 128

128-Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetim Bilimleri yüksek lisans öğrencilerinden **Özden Cengiz Şimşek**'in "Ankara Gençlik Hizmetleri Spor İl Müdürlüğü Bünyesinde Çalışan Antrenörlerin, Duygusal Zeka Düzeylerinin Belirlenmesi" başlıklı yüksek lisans tezi ile ilgili 02/12/2017 tarihli "İnsan Üzerinde Yapılan Klinik Dışı Araştırmalar Başvuru Formu" Etik Kurulumuzca incelenmiştir.

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetim Bilimleri yüksek lisans öğrencilerinden **Özden Cengiz Şimşek**'in "Ankara Gençlik Hizmetleri Spor İl Müdürlüğü Bünyesinde Çalışan Antrenörlerin, Duygusal Zeka Düzeylerinin Belirlenmesi" başlıklı yüksek lisans tezi ile ilgili araştırmanın, araştırma protokolüne uyulması ve etik onay tarihinden itibaren geçerli olması koşuluyla uygulanmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ASLININ AYNIDIR

13/04/2017


Prof. Dr. Muharrem ÖZEN
Ankara Üniversitesi
Etik Kurulu Başkanı

EK 3 Çalışma İzin Yazısı



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü

Sayı : 62117183-900-E.89441
Konu : Akademik Çalışma

14.11.2016

Sn. Özden Cengiz ŞİMŞEK
(Haymana Cd. Kirevleri Sitesi No:41 Gölbaşı / Ankara)

İlgi : 12.08.2016 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz ile Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi olduğunuzu ve İl Müdürlüğümüz bünyesinde bulunan kadrolu, sözleşmeli veya hizmet alımı şeklinde görev yapan tüm antrenörlerimize "Ankara Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Bünyesinde Çalışan Antrenörlerin Duygusal Zeka Düzeylerinin Belirlenmesi" başlıklı tez çalışmasında gerekli akademik çalışmaları yapmak ve çalışmada belirlenen ölçek-anketleri uygulamak istediğinizi belirtmektedir. Bahsi geçen akademik çalışmayı yapmanızda Müdürlüğümüzce herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır

Dr. Burhan BAŞOĞLU
Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürü

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres: Anafartalar Mah. Cumhuriyet Cad.No:26 Altındağ/ANKARA
Telefon: (0312) 309 21 00 Belgegeçer: (0312) 324 10 26
Elektronik Ağ: <http://ankara.gsb.gov.tr> e-posta: ankara@gsb.gov.tr

Bilgi için: Özkan VURAL
Memur

EK 4 Özgeçmiş

KİŞİSEL BİLGİLER			
Adı	ÖZDEN CENGİZ		
Soyadı	ŞİMŞEK		
Doğum Yeri ve Tarihi	09.03.1971 Ankara		
Uyruğu	T.C.		
Medeni Durumu	Evli		
Askerlik Durumu	Yaptı		
İletişim adresi ve telefon	Kirevleri sitesi No:41 Gölbaşı Ankara / 0532 6588136		
			
EĞİTİMİ			
OKUL ADI	İL	BÖLÜM	
ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ	ANKARA	BEDEN EĞT.	LİSANS
ANKARA ANADOLU LİSESİ (ALMANCA)	ANKARA	LİSE	LİSE
NEUSTADTER GRUNDSCHULE	HOF/BAYERN	İLKÖĞRETİM	İLKÖĞRETİM
BİLGİSAYAR BİLGİSİ			
WORD			
EXCELL			
POWERPOINT			
YABANCI DİL			
ALMANCA (ÇOK İYİ), İNGİLİZCE (ÇOK İYİ)			
MESLEKİ DENEYİMLERİ			
İŞ YERİ ADI	GÖREVİ	ÇALIŞTIĞI DÖNEM	
İSTANBUL AMBARLI İ.Ö.OKULU	BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENİ	1998-2000	
PEYAMİTEPE İ.Ö.OKULU	BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENİ	2000-2003	
GÖLBAŞI ATATÜRK İ.Ö.OKULU	BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENİ	2003-2005	
GÖLBAŞI ATATÜRK İ.Ö.OKULU	MÜDÜR YARDIMCISI	2005-2006	
GÖLBAŞI HALK EĞİTİM MERKEZİ	MÜDÜR YARDIMCISI	2006-2007	
GÖLBAŞI İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ	İLÇE BEDEN EĞT. KOORDİNATÖR	2007-2010	
GÖLBAŞI GENÇLİK H. SPOR MÜDÜRLÜĞÜ	MÜDÜR	2010-2013	
ANKARA GENÇLİK H. SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ	SPOR SERVİSİ SORUMLUSU	2013-TEMMUZ 2014	
ANKARA GENÇLİK H. SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜ	ŞUBE MÜDÜRÜ	TEMMUZ 2014 -.....	
ÖDÜLLER VE SERTİFİKALAR			
Futbol Antrenörlük Belgesi			
3 adet Almanya'dan alınmış yarışma şeref belgesi(Ehrenurkunde)			
2 adet Almanya'dan alınmış 2.lık ve 3.lük Belgesi (Siegerurkunde)			
1 adet M.E.B. Aylık ödüllendirme Belgesi			
3 adet M.E.B. Takdir Belgesi			
5 adet M.E.B. Teşekkür Belgesi			
Beden Eğitimi Gelişim Semineri1 (Merkezi)			
Beden Eğitimi Gelişim Semineri2 (Merkezi)			
Beden Eğitimi Formatörlük Semineri			
Spor Etkinlikleri Dersi semineri			
1 adet Başarı Belgesi (Kaymakamlık)			
Liderlik semineri katılım sertifikası			
Uluslararası ilişkiler uzmanlık belgesi			
Bilgisayar Word, Excel, Powerpoint Kullanım Sertifikası			